

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI
KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

AHMAD SODIQ

B 10A 163 005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN
PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE**

PUBLIKASI ILMIAH


oleh:

AHMAD SODIQ

B 10A 163 005

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Lukman Hakim, S.E., M.Si.

NIK. 713

HALAMAN PENGESAHAN

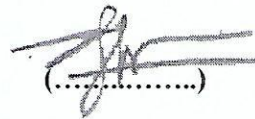
**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN
PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE**

**OLEH
AHMAD SODIO
B 10A 163 005**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari sabtu, 25 April 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

**1. Lukman Hakim S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)**


(.....)



**2. Ihwan Susila S.E, MSi., Ph.D.
(Anggota I Dewan Penguji)**


(.....)

**3. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)**


(.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



(Dr. Syamsudin, S.E., M.M.)
NIK. 1957021719860310001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Juli 2020

Penulis



AHMAD SODIQ
B 10A 163 005

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT.
MATAHARI DEPARTMENT STORE**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan pada Matahari Department Store. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah convenience sampling dengan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, kompensasi menunjukkan hasil berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dan komitmen organisasional menunjukkan hasil berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci: pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional, dan retensi karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of career development, compensation, and organizational commitment on employee retention at Matahari Department Store. This type of research is quantitative. The sampling technique is convenience sampling with the analytical tool used is multiple linear regression. The results of this study indicate that career development has a positive and significant effect on employee retention, compensation shows that results have a positive and significant effect on employee retention, and organizational commitment shows positive and significant effect on employee retention.

Keywords: career development, compensation, organizational commitment, and employees retention.

1. PENDAHULUAN

Untuk menjaga keberlangsungan hidup suatu perusahaan maka manajemen mengatur sedemikian rupa aset-aset yang terkandung didalam perusahaan baik dana, peralatan dan mesin, tanah dan gedung, hingga sumber daya manusia agar perusahaan tetap bertahan dipasar serta dapat tercapainya tujuan utama perusahaan dengan mengoptimalkan aset-aset perusahaan tersebut. Kejenuhan karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri seperti rasa malas, keinginan bertindak curang, dsb dan faktor eksternal yang berasal dari sekitar karyawan dalam hal ini lingkungan kerja seperti rekan kerja, gaji, dsb. Dari sini mahasiswa ingin meneliti apakah faktor eksternal itu berpengaruh terhadap Retensi Karyawan disuatu perusahaan?, dan adapun faktor yang digunakan adalah Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional yang dinilai cukup untuk melihat pengaruh terhadap Retensi Karyawan (Birdie, 2016).

Cho et al. (2009) menyatakan bahwa sebuah organisasi yang ingin memperkuat hubungan dan mempertahankan karyawan harus menjalankan pengembangan karyawan dengan cara organisasi perlu menjalankan program- program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kwenin (2013) menemukan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi retensi karyawan di Vodafone Ghana Limited. Sutherland (2004) menyatakan bahwa organisasi yang memberikan pengembangan karir kepada karyawan, secara tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan mereka maka karyawan cenderung mempertahankan pekerjaan mereka untuk dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas. Ongori dan Agolla (2009) menyatakan bahwa pengembangan karir berperan penting dalam organisasi akan menyebabkan peningkatan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Prince (2005), menyarankan bahwa organisasi harus mendukung karyawan untuk membuat komitmen jangka panjang kepada karyawan melalui peningkatan program pelatihan dan pengembangan karir (Pratiwi & Sriathi, 2017).

Tampi (2013) menegaskan dalam penelitiannya pemberian kompensasi dapat menentukan sikap seorang karyawan dalam memahami organizational citizenship behavior. Hasibuan (2007:112) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi adalah pelengkap baik yang bersifat material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan (Hasibuan, 2007:185). Tampi (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan yang berdampak terhadap rasa puas karyawan. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji, bonus, hari cuti, tunjangan hari raya, tunjangan makan, tunjangan transport, imbalan kecelakaan kerja, pelayanan dokter 24 jam, persiapan dana pension (Putri & Suwandana, 2016).

Komitmen Organisasional merupakan suatu keadaan seorang karyawan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi dalam mempertahankan posisi keanggotaan dan tujuan organisasi di tempat kerjanya. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Seorang karyawan yang memiliki komitmen berorganisasi pasti akan siap menghadapi keadaan-keadaan yang akan dihadapi baik dari masyarakat (konsumen), bawahan, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri selain itu

dengan memiliki komitmen berorganisasi maka karyawan akan memiliki sedikit potensi untuk melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi seperti korupsi, fraud, penyalahgunaan data konsumen, dsb.

Retensi karyawan memiliki pengertian yang beragam, dalam penelitian Neog & Barua (2015) dikatakan retensi karyawan adalah sebagai kebijakan dan praktik yang digunakan organisasi untuk menghindarkan karyawan yang berharga keluar dari pekerjaan mereka. Hal berbeda ditemukan pada penelitian (Oyoo et al., 2016) yang mengatakan retensi karyawan adalah sebuah proses dimana karyawan didorong untuk tetap tinggal diorganisasi selama periode maksimum atau sampai selesainya proyek. Apabila ditelusuri lagi tentang definisi retensi karyawan, redaksionalnya akan berbeda-beda. Pada intinya, retensi karyawan adalah strategi perusahaan atau organisasi yang digunakan untuk mempertahankan karyawan untuk kemudian memberi manfaat baik finansial maupun non- finansial bagi perusahaan.(Adzka & Surya Perdhana, 2017) dan retensi karyawan suatu perusahaan buruk maka akan memperburuk keadaan karyawannya yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan yang tidak dapat merasakan hal-hal yang dapat membuat karyawan bertahan seperti kompensasi yang kurang terpenuhi ataupun sikap dari manajer ke karyawan yang kurang komunikatif (Larasati, 2018).

Dari uraian diatas, maka mahasiswa tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan”.

2. METODE

Penelitian yang digunakan oleh mahasiswa merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif lebih menitik beratkan pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya yang diharapkan dapat memberikan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang merupakan data primer, dimana data primer didapatkan dengan melakukan pembagian kumpulan pernyataan dalam sebuah kuesioner pada responden penelitian. Penentuan sampel menggunakan metode convenience sampling dari berbagai bidang dalam perusahaan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil akhir pada penelitian ini dijelaskan lebih lanjut oleh hasil perhitungan dari SPSS Statistics yang menjelaskan lebih lanjut mengenai pengaruh pengembangan karier, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan yang dijelaskan pada Tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Coefficient Beta</i>	Beta	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	1,201		1,149	0,253
Pengembangan Karir (X1)	0,184	0,220	2,999	0,003
Kompensasi (X2)	0,361	0,410	5,699	0,000
Komitmen Organisasional (X3)	0,384	0,360	5,066	0,000

Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,999 dengan signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Artinya semakin baik pengembangan karier di dalam perusahaan maka retensi yang dimiliki karyawan PT. Matahari Departement Store akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Sriathi (2017), Dewi dan Riana (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 5,699 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Artinya semakin tinggi kompensasi karyawan maka retensi yang dimiliki karyawan PT. Matahari Departement Store akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinda Sari Tanjung dan Dina Sarah Syahreza (2017), I Gusti Ayu Ambalika Putrid an I Gusti Made Suwandana (2016), dan Muh. Agus (2017) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 5,066 dengan signifikansi 0,000 yang lebih besar dari 0,050 ($0,000 > 0,050$). Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Krisna Yoga Mustika dan I Ketut Jati (2017), dan I Putu Gede Paramita Udayana dan I Gusti Made Suwandana (2017) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh pengembangan karier, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap retensi karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Matahari Departement Store. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karier di dalam perusahaan maka retensi yang dimiliki karyawan PT. Matahari Departement Store akan meningkat. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Matahari Departement Store. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi karyawan maka retensi yang dimiliki karyawan PT. Matahari Departement Store akan meningkat. (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada PT. Matahari Departement Store. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organisasional di dalam perusahaan maka retensi yang dimiliki karyawan PT. Matahari Departement Store akan meningkat.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan variabel Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan agar dapat terciptanya karyawan yang memiliki rasa loyal terhadap perusahaan.

Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu diharapkan untuk mempelajari dan mengkaji lebih banyak lagi referensi maupun sumber yang berkaitan dengan variabel penelitian serta mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi retensi karyawan. Peneliti disarankan agar lebih memperluas industri penelitian dan menggunakan metode pengujian yang baru agar hasil yang diperoleh dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, S. A., & Surya Perdhana, M. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Persepsi. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Opini Publik*, 6(1), 1–7.
- Birdie, A. K. (2016). *Employees and Employers in Service Organizations*. Service Organizations. Canada: Apple Academic Press Inc. <https://doi.org/10.1002/9781119448730>
- Frye, W. D., Kang, S., Huh, C., & Lee, M. J. (MJ). (2019). What factors influence Generation Y's employee retention in the hospitality industry?: An internal marketing approach. *International Journal of Hospitality Management*, (July), 102352. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102352>

- Igwenagu, C. (2016). *Fundamentals of Research Methodology and Data Collection*. Nsukka: LAP Lambert Academic Publishing. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/303381524_Fundamentals_of_research_methodology_and_data_collection
- Larasati, O. (2018). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). Jurnal Mitra Manajemen, 2(4), 273–285.
- Malhotra, N. k., Baalbaki, I. B., & Nasr, N. (2010). *Marketing Research (Arab World)*. New Jersey: Pearson Education.
- Parimana, K., & Wisadha, I. (2015). Pengaruh Privatisasi, Kompensasi Manajemen Eksekutif, Dan Ukuran Perusahaan Pada Kinerja Keuangan. E-Jurnal Akuntansi, 10(3), 753–762.
- Pegawai, K. (2007). 2) 1,2), (1976), 1–12.
- Pengalaman, P., Profesional, K., Relativisme, D. A. N., & Etika, P. (2017). E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Tri Krisna Yoga Mustika 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Pengelolaan yang akuntabel sanga, 18, 1971–1999.
- Pratiwi, L., & Sriathi, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(3), 252647.
- Putri, I., & Suwandana, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 5(10), 254772.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2014th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto, D. (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Udayana dan Suwandana. (2017). Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior, 6(7), 3570–3594.
- Wicaksono, Y., & Dwirandra, A. (2016). Kemampuan Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Tekanan Waktu Pada Kepuasan Kerja Auditor. E-Jurnal Akuntansi, 16(3), 2071–2098